



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Análisis de la contratación laboral y despidos Laborales en  
Instituciones Públicas Arequipa 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Abogado

**AUTOR:**

Gutierrez Huayhua, Jose Antonio (orcid.org/0000-0002-9213-5521)

**ASESORA:**

Dra. Lázaro Ortiz, Yanina Guisella (orcid.org/0000-0002-5628-4394)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**  
**2022**

## **Dedicatoria**

A mi madre, que a pesar que ahora es mi ángel guardián, me guía inspirándome a seguir cumpliendo mis objetivos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios por permitirme realizar una nueva meta en mi vida.

## índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización Categoría 1: Contratación laboral .....	12
3.3. Escenario de estudio .....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.6. Procedimientos.....	15
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	31

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de categorización.....	13
Tabla 2 Participantes.....	14
Tabla 3 Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021 .....	17
Tabla 4 Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021 .....	18
Tabla 5 Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021 .....	19
Tabla 6 Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021.....	20

## Resumen

El presente Informe de investigación, “Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021”, tiene como objetivo, Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021. Metodología: El tipo de investigación será el básico debido a que se contará con la predisposición de analizar un determinado contexto con base en comprender una determinada, el enfoque con el que se contará será el cualitativo, con diseño será el descriptivo, transversal y no experimental. Resultados: El Tribunal Constitucional el dar una interpretación de la Constitución Política, este avala los derechos y a la vez garantiza la protección a aquellos trabajadores que estén siendo afectados por un despido laboral, en la actualidad no es necesario acudir hasta el TC para que se avale dicha protección.

**Palabras clave:** Contratación laboral, Despido laboral, Institución pública.

## **Abstract**

This Research report, "Analysis of labor hiring and job dismissals in public institutions, Arequipa, 2021", aims to analyze labor hiring and job dismissals in public institutions, Arequipa, 2021. Methodology: The type of research It will be the basic one because there will be a predisposition to analyze a certain context based on understanding a certain one, the approach that will be used will be qualitative, with a design that will be descriptive, cross-sectional and non-experimental. Results: The Constitutional Court gives an interpretation of the Political Constitution, this endorses the rights and at the same time guarantees the protection of those workers who are being affected by a job dismissals, currently it is not necessary to go to the TC for it to be endorsed. said protection.

**Keywords:** Labor contracting, Labor dismissals, Public institution.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad **Internacional** ha dejado en exposición que los derechos inherentes de todos los colaboradores no solo tienden a estar ligados hacia el respeto de estos mismos como personas, sino a la modalidad de contrato que se imponga en concordancia con la calidad de vida laboral que se espera mantener con el mismo. Mientras que, ello llega a corresponder hacia la salvedad de mantener la regulación de discriminación laboral en tela de juicio en donde el tiempo parcial y el principio de igualdad deberá de ser respetado en todo momento, aunque en algunas empresas o entidades laborales, ello no llega a cumplirse en totalidad, debido a que la razonabilidad y la proporcionalidad no tienden a tomarse en cuenta en la disposición final de un colaborador (Briones y Sánchez, 2021).

Así mismo, todas las entidades deben de mantenerse al margen de criterios no técnicos en cuanto al despido de los colaboradores, entendiendo que estos tienen que cumplir con las regulaciones impuestas por el estado, en cuanto a las condiciones de trabajo y el compromiso que se tiene por ambas partes de ofrecer una toma de decisión justa (Fleitas, 2021). De igual forma, es que la cuestión de fondo se basa en que las entidades se hagan responsables de las acciones fuera de la ley que estas cometan, a sabiendas de que las afectaciones económicas y legales que se pueden asumir por este tipo de decisiones, las puede afectar a largo plazo (Areta, 2021).

En cuanto al **Ámbito nacional**, Se ha llegado a establecer que existen diferentes regulaciones legales que se enmarcan hacia el control de despidos arbitrarios, tal y como se puede exponer en el artículo 38 relacionado con la Ley de Productividad y Competitividad laboral, en donde la entidad tiene que reconocer la afectación que ha cometido contra el colaborador, en una remuneración máxima de 8 años laborales como consecuencia del rompimiento de lazos laborales antes del plazo acordado o un despido arbitrario que no pueda ser fundamentado de forma técnica (Franco, 2019).

Mientras que, el caso de la contratación laboral no es dejado de lado con base en criterios de selección y acuerdos que corresponden no solo hacia el colaborador, sino de responsabilidades que este tiene con la entidad que lo

contrata, encontrada representación en la Constitución Política del Perú expuesta en el año 1993, en donde los criterios de estabilidad laboral han encontrado representación en cuanto a la mínima protección que una persona tiene que tener por parte del contratante y evitar de esta forma la generación del despido arbitrario. Mientras que, en el Decreto Legislativo N.º 1057 se reconocieron los derechos laborales mínimos que tienen que ser respetados en la contratación de personal público (Saucedo, 2017).

Además, en relación con el **Ámbito local**, la realidad respecto a las garantías de trabajo del personal no han sido ajenas a la vivencia alrededor del Perú, en consecuencia de que se espera que toda la regulación legal que puede ser expuesta en este aspecto, conlleva a iniciar procesos por parte del colaborador si es que se ve envuelto en una serie de vías no reglamentarias en cuanto a su despido, correspondiendo de esta forma a buscar una compensación digna o en todo caso la reincorporación hacia su centro de labores (Macera, 2021).

En relación con el ámbito de las instituciones públicas en el Perú, se ha entendido que el respeto por el colaborador no solo tiene que mantener la prevalencia de los derechos laborales, en cuanto al colaborador mismo, la estabilidad laboral y las garantías de los principios laborales, en donde la naturaleza jurídica de los derechos y los beneficios que se espera recibir, tienen que ser concordantes al comportamiento que la entidad demuestre con el mismo, con la intención de no vulnerar sus derechos y reducir la incidencia de despidos laborales arbitrarios (Montañez, 2018). A base de lo expuesto anteriormente, se planteará el siguiente

**Problema de investigación** ¿Cuál es el análisis de la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021? Mientras que, los **Problemas específicos** Serán.

¿Cómo es la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021?

¿Cómo son los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021?

¿Qué mejoras legales de la contratación laboral podrán reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021?

Así mismo, al hablar acerca de la **Justificación Social** de la investigación, esta permitirá entender cómo es que los colaboradores de entidades públicas pueden llegar a verse afectados por una serie de mala toma de decisiones acerca de su

despido, en donde al no ser respetado el tipo de contratación de este mismo, es que el proceso legal que puede enmarcarse conllevará que por medios legales el colaborador pueda llegar a buscar la toma de garantías acerca de los derechos que lo caracterizan.

Mientras que, desde la justificación práctica, la indagación permite establecer cómo es que se tienen a desarrollar los despidos laborales por parte de entidades públicas, en donde el nivel de comprensión que se pueda mantener acerca de los procesos de contratación y manejo de los recursos humanos en estas mismas conllevará a que expertos puedan buscar el desarrollo de estrategias que permitan compensar las falencias con las que este tipo de establecimientos cuenta.

Además, para el caso de la justificación metodológica y teórica, la indagación contó con el empleo del instrumento entrevista, la cual se validará por medio de juicio de expertos, en donde se permitió demostrar la calidad de las preguntas que se plantearán. Mientras que, se expusieron diferentes teorías relacionadas con las ciencias sociales, en donde se pueda establecer un respaldo teórico acerca de las categorías analizadas.

En cuanto al **objetivo general**, se contó con la siguiente exposición: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021. Mientras que, se contó con los siguientes **objetivos específicos**: 1) Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021; 2) Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021; 3) Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021. Así mismo, se contó con el siguiente **Supuesto jurídico general**: La contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021, no corresponden a ofrecer garantías a los derechos laborales en el Perú. Mientras que, los **Supuestos jurídicos específicos** serán: 1) La contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021, cuentan con vacíos legales que perjudican al colaborador; 2) Los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021, son realizados sin justificación; 3) Las mejoras legales en la contratación laboral podrán reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los Antecedentes De la investigación, se ha procedido a exponer a las siguientes investigaciones:

Rodríguez, Rivera y Castillo (2018), Ecuador, definió como tema de investigación “Insatisfacción de la contratación pública en el sistema nacional: una visión del contratista en ejecución de obras”, cuyo objetivo es evaluar la satisfacción de las personas respecto al Sistema Nacional de Contratación Pública. La metodología tuvo enfoque cualitativo, asimismo la muestra estuvo conformada por 120 personas y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados evidenciaron que las personas se encuentran insatisfechos respecto al sistema de contratación pública, por lo mismo que se requiere una mejora a fin de que se logren los objetivos para el cual se creó. Se concluyó que el sistema de contratación no contribuye al mejoramiento de competitividad entre contratistas, así como a transparentar procesos de contratación.

Morán y Espinoza (2020), Ecuador, establecieron como título de investigación “Necesidad de regulación específica en cuanto a las contrataciones públicas en escenarios de emergencia en el Ecuador”, con el objetivo de estudiar analizar la escasa reglamentación respecto a las contrataciones públicas. La metodología correspondió a una indagación analítica, donde el objeto muestral correspondió a la recopilación de fuentes documentales y la técnica utilizada fue la revisión de análisis documentales. Los resultados han puesto en evidencia la existencia de un vacío dentro del cuerpo legal que se estudió, en cuanto existió vulneración tanto de derechos como principios debido a la falta de requisitos para llevar a cabo contrataciones. Se concluyó que respecto a la contratación pública tiene como fin que empresas contraten bienes o servicios mediante procesos que contengan como objetivo el aprovechamiento de recursos a través de este medio a fin de prevenir corrupción.

Gavilánez (2018), Ecuador, planteó como título en su estudio “Contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público”, como objetivo evaluar qué nivel incide el contrato de prestación de servicio ocasional en la estabilidad laboral dentro del sector público.

La Metodología Fue Mixta, exploratoria, descriptiva, donde la muestra fue conformada por 337 entre funcionario de las municipalidades y abogados de la región, además la técnica empleada fueron tanto la encuesta como la entrevista. Los resultados han expuesto que el 55% desconocían el tipo de contrato ocasional de servicios, no obstante, el 56% si conocía la duración de este tipo de contrato, el 77% indicó que servidores públicos tenían conocimiento que no gozaban de una estabilidad laboral. Se concluyó que este tipo de contratación por no ofrecer estabilidad laboral genera que las personas no muestren interés en el desempeño de sus funciones, además se demostró la violación de los principios constitucionales, por lo mismo que no se aplica supremacía de ley.

Arévalo (2019), Pucallpa, formuló como tema de investigación “Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, 2017”, cuyo objetivo analizar el nexo entre el despido laboral con los efectos administrativos en una municipalidad. La metodología correspondió a una indagación con diseño correlacional, donde la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la entidad pública y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados demostraron que el 88% estimó como no apropiado, donde los despidos nulo, arbitrario e indirecto se percibieron como inapropiados. Además, el 72% sostuvo que eran poco positivos los efectos administrativos respecto al despido laboral. Se concluyó que existió una correlación positiva alta entre las variables estudiadas, asimismo los colaboradores encuestados manifestaron estar en desacuerdo con los diferentes tipos de despido, a excepción del despido justificado que sí se estimó como apropiado.

Rojas y Cayllahua (2021), definieron como tema de investigación “Contratación de obreros municipales de Chachapoyas y sus derechos laborales, 2017-2018”, plantearon como objetivo analizar las modalidades de contratación de colaboradores de una entidad pública. La metodología de la indagación fue descriptiva, no experimental, la muestra se conformó por un total de 54 contratos, mientras la técnica empleada correspondió al análisis documental y la observación directa. Los resultados demostraron que de los contratos evaluados el 40% sostuvo un tiempo de prueba de un año, además el 47.6% no recibió el depósito de CTS, mientras el 28.6% no especificó el depósito de CTS, el 83.3%

no especificaba la autorización de asignación familiar. Se concluyó que la entidad pública incumplía con las cláusulas establecidas en los contratos, así como leyes como la Ley 27972 y Ley 30889, causando vulneración de derecho laboral, además de la estabilidad laboral y pago de beneficios sociales.

Marengo (2020), Lima, “Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana”, cuyo objetivo fue analizar el nexo del despido arbitrario con el daño moral causado en colaboradores de una entidad pública. La metodología fue tipo básica, descriptiva, cuantitativa, correlacionar, además, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores y la técnica que se utilizó correspondió a la encuesta. Los resultados demostraron que el 70% de colaboradores desconocían las normas laborales propias de su relación laboral, el 64% indicó que en la entidad no se respetaba la legislación laboral en el despido de algún colaborador, asimismo el 100% consideró que el despido arbitrario no respetaba sus derechos laborales, el 76% consideró que estos despidos no cumplían con lo estipulado en la ley referente a la indemnización. Se concluyó que existió una relación significativa de las variables estudiadas, asimismo se estableció una relación significativa entre el daño moral con la afectación psicológica y la indemnización del colaborador.

Caro (2019), Huacho, propuso como tema de investigación “Situaciones que ameritan protección legal a los trabajadores de confianza frente al despido laboral en el sector público”, como objetivo analizar la correspondencia entre el despido laboral con la protección legal del sector público. La metodología fue correlacional, mixta, básica y no experimental, donde la muestra se conformó por 54 colaboradores de entidades públicas, además la técnica empleada correspondió a la encuesta. Los resultados demostraron que el 61.3% consideró que es necesaria la existencia de una protección legal para prevenir abuso de derecho ante un despido laboral, asimismo el 74.2% manifestó que es esencial que exista regulación procedimental frente el término de relación laboral, el 75.8% estimó necesaria la regulación normativa para prevenir despidos injustificados. Se concluyó que existió una relación significativa entre las variables que se han estudiado.

Barbarán (2019), Chimbote, propuso como tema de investigación “Impacto de la

contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa, 201”, cuyo objetivo analizar el impacto respecto a la contratación laboral de los servidores públicos en una Municipalidad. La metodología fue cuantitativa, no experimental, asimismo la muestra fue de 40 personas entre funcionarios y ciudadanos, la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados demostraron que el 42.5% de funcionarios encuestados argumentó que la contratación laboral no tiene buen impacto en la administración de la municipalidad, mientras que el impacto de la igualdad, capacidad y mérito de la contratación laboral se estimó como buena. El 38% mencionó que la contratación laboral no tiene un buen impacto organizacional. Se concluyó que la contratación laboral desde la perspectiva del ciudadano y de los funcionarios tenía un mal impacto tanto social como organizacional respectivamente.

Giles (2021), Arequipa, definió como tema de investigación “Contrataciones públicas y Control interno de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante Rivero-Arequipa, 2021”, planteó como objetivo analizar la asociación entre la contratación pública de una entidad con el control interno. La metodología ha sido cuantitativa, básica, no experimental, asimismo, la muestra se conformó por 87 trabajadores de la entidad pública, además la técnica empleada correspondió a la encuesta. Los resultados expusieron que 71.26% de las personas indicaron que referente al control interno este era adecuado, mientras el 66.67% manifestó que la contratación pública era adecuada. Se concluyó que si existió una relación significativa entre las variables que se estudiaron, en cuanto el valor p fue inferior a 0.05.

En cuanto a las **Bases teóricas**, Se contaron con las siguientes exposiciones relacionadas con las variables y dimensiones de estudio:

La **Contratación laboral** Hace referencia al convenio o acuerdo mediante el cual una persona se compromete a brindar su servicio, desarrollar las tareas que le sean asignadas por el empleador (Devinatz, 2020). Asimismo, se refiere a la institución jurídica a través de la cual intervienen dos partes, tanto el colaborador como el empleador, además mediante la contratación laboral estos asumen obligaciones mutuas, donde el colaborador se obliga a llevar a cabo sus actividades o tareas encomendadas, mientras el empleador toma la obligación

de reconocerle remuneración como una contraprestación por sus servicios (Arévalo, 2021). Por otro lado, existen tres elementos fundamentales para la contratación laboral que han sido desarrollados tanto por la doctrina como por la legislación peruana (Wu, 2019), los cuales corresponden a la subordinación, prestación personal y retribución (Fleitas, 2021).

Referente a la **Contratación administrativa de servicios**, en el artículo N°1 correspondiente al Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, se expone que este tipo de modalidad contractual presenta carácter especial, asimismo es parte del derecho administrativo, por lo mismo que no tiene vinculación a otro régimen o modelo de contratación dentro del sector público o privado. A base a lo expuesto (Rajah, 2019), se visualiza una exclusión en el presente régimen especial laboral respecto a los otros regímenes contractuales en el país, por lo mismo que para la contratación bajo este régimen, el ente encargado de llevar a cabo la convocatoria de concurso público es la administración pública (Khanna, 2021). Cabe resaltar que el Decreto Legislativo N.º 1057, tiene como objetivo generar la norma que tenga soporte legal frente la desnaturalización de contratos de servicios no personales, los mismos que eran tramitados vía judicial y solicitan de un reconocimiento de la relación laboral (Fleitas, 2021).

Respecto a la **Naturaleza jurídica**, en el artículo N°1 que corresponde al reglamento del CAS expone que el régimen especial de contratación es parte del derecho administrativo, por la misma razón que no tiene vinculación con otro tipo de régimen de contratación laboral (Dehghani y Parvin, 2019). Además, es reconocido dentro del ámbito del derecho laboral debido a que se aplica normas de la Constitución Política del Perú, con el fin de que el colaborador que se haya contratado bajo este régimen especial (CAS) se le pueda reconocer sus derechos, así como sus beneficios propios de la relación laboral dentro del derecho laboral (Franceschini y Parvin, 2019). Por otro lado (Trevor y Piyanontalee, 2020), con la publicación y vigencia del CAS se logró excluir este régimen de contratación estatal frente a otros regímenes laborales, entre ellos Decreto Legislativo N.º 276, el mismo que rige la contratación dentro del sector público, y también el Decreto Legislativo N.º 728 el cual regula la contratación dentro del sector privado (Khanna, 2021).

En cuanto a los **Derechos laborales**, Estos son considerados como aquellos derechos que tienen las personas para poder acceder a un trabajo justo (Kim, 2020), en donde los derechos y los principios de las normas jurídicas puedan llegar a dignificar a la persona, comprendiendo con ello que toda prestación corresponderá a generar el desarrollo heterónimo y autónomo del individuo (Voßemer, 2018). De esta forma, es que la Ley N.º 5246 / 2020 – CR ha establecido que el trabajo deberá de ser considerado como un derecho hacia las garantías de bienestar social de una persona (Pithan, 2020), y la realización de esta como tal (Acton, 2021), con la finalidad de mantener no solo las garantías de protección y cuidado, sino que se pretende garantizar el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral (Gathmann, 2020).

Respecto a los **Despidos laborales**, estos son conceptualizados como la extinción de la relación laboral, a través de la cual el empleador de la organización finaliza unilateralmente el contrato laboral con el colaborador (Díaz, 2018). El despido laboral ocurre al momento en el que el empleador toma la decisión unilateral y extingue el contrato laboral (Caro, 2019). Asimismo, se conoce como la resolución de una relación o vínculo laboral, además se sustenta por la decisión facultativa que posee el empleador. Los despidos laborales presentan las siguientes características: corresponde a una acción facultativa de un empleador (Osorio y ladrón, 2020)., además de ser una acción propensa, es un suceso integrante y que tiene como fin resolver la relación contractual (Franco, 2019).

En cuanto al **Despido y estabilidad laboral bajo el régimen laboral peruano**, el despido desde el año 1979 por medio del Decreto Ley con N.º 18471 se estableció en el sistema legal laboral un régimen referente a la estabilidad laboral, por lo cual el empleador bajo la relación contractual sea a plazo indefinido o plazo indeterminado y se encuentre fuera del periodo de prueba (tres meses laborando) (valencia, 2018), únicamente puede despedirse a través de los hechos estipulados en la norma (Lupa y Puma, 2019). Con los años se derogó mediante el Decreto N.º 22126, que sumó en el periodo de prueba 3 años una vez iniciada la relación laboral, lo cual trajo consigo la estabilidad laboral (Osorio y Ladrón, 2020). En cuanto a la **Causalidad del despido**, hace referencia al motivo sobre un

elemento externo, el cual puede ser objetivo o subjetivo, mientras que cuando un despido no cuenta con causal se considera como despido improcedente, conllevando a la indemnización o readmisión del trabajador. Entre las causas más frecuentes se encuentra el incumplimiento de funciones, así como las tardanzas continuas, inasistencias o el abandono del trabajo (Franceschini y Nesossi, 2018). Asimismo, el artículo 33 correspondiente a la ley de productividad y competitividad laboral menciona que un empleador podría derivar o desconocer la falta de acuerdo con su razonamiento, sosteniendo frente al pronunciamiento justificado de una causa de despido, cualquier causal establecida, primando la decisión, así como la voluntad del colaborador (García, 2020).

Respecto a los **Tipos de despido**, en el ordenamiento jurídico laboral se regulan los tipos de despido, como se estipula en el artículo 34 de ley de productividad y competitividad laboral, los cuales protegen frente despidos arbitrarios encaminando a una indemnización por los perjuicios ocasionados. De acuerdo con la acreditación del empleador para el despido del colaborador, se encuentran diversos tipos de despidos y clases, donde cada uno contiene derechos e indemnización para el trabajador (Díaz, 2018). Asimismo, los diferentes tipos de despidos laborales se hallan tipificados en el Decreto Legislativo N.º728, no obstante, existen despidos que no cuentan con alguna causa, por lo cual la ley los denomina despidos arbitrarios, mientras que aquellos despidos que infringen derechos fundamentales de la persona son denominados despido nulo (Kuchulis, 2019). El tribunal constitucional incorporó clases de despido, independientemente a lo que es regulado por la ley, entre ellos se encuentra el **Despido Incausado o injustificado**, que hace referencia al retiro del colaborador de forma oral o de manera manuscrita, sin que se le haya justificado su despido sea por conducta o comportamiento dentro de su centro de trabajo, de modo que el tribunal constitucional determina que la resolución contractual única además facultativa de un vínculo laboral recaería en un vicio de nulidad y por ende debido al perjuicio causado de los derechos inherentes de la persona se genera la readmisión del trabajador. De igual modo, en la actualidad, mediante los artículos 22, 23, 26 y 27 de la máxima norma, se pretende otorgar estabilidad laboral a los trabajadores, por lo mismo que todas las organizaciones no puede despedir a sus colaboradores sin antes contar con una causa, la cual justifique

conducta o capacidad del colaborador (Campos, 2019).

Por otro lado, se encuentra el **Despido fraudulento**, Este tipo de despido fue añadido por el tribunal constitucional, durante el año 2002 y hace mención que el despido fraudulento refiere al momento en el que el empleador acusa al colaborador de sucesos falsos o ficticios, imputando infracciones graves que no se encuentran establecidas por la ley (Cáceres, 2021), por lo mismo que se considera que fue creado por el empleador y perjudica el principio de tipicidad, encaminado a la resolución contractual de la relación laboral con astucia y a través de creación de pruebas por el lado del empleador y lleva al despido del colaborador (Liza, 2021). En cuanto a la diferenciación de los dos tipos de despido, tenemos que el despido injustificado arbitrario: Es cuando la causa del despido de un colaborador no puede ser probada. En cambio, el despido fraudulento, es cuando: se despide a un colaborador con auspiciado conocimiento de manera anónima, por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla, formalmente, con la imputación de una causal y los cánones procedimentales colaboradores (Campos, 2019).

Referente a la **Teoría de despido laboral**, la ley de productividad y competitividad laboral, que también se le conoce como Decreto Legislativo 728, expone su principal objetivo que es el fomentar competencias del colaborador a fin de consolidar el desempeño laboral (Gulyas y Pytka, 2020). Mientras que, la **Teoría de los contratos** señala que la presencia de asimetría en cuanto a la información de los contratos pone en evidencia la generación de los diferentes tipos de situaciones que un individuo tiene que pasar dentro de su ámbito de trabajo, en donde se espera garantizar la imposibilidad de contar con un aumento del riesgo moral (Mujtaba y Senathip, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico debido a que se contó con la predisposición de analizar un determinado contexto en base a comprender una determinada realidad para generar un nuevo conocimiento. Hernández, Mendoza y Fernández (2018), lo considera como aquella evaluación que se realiza de una determinada realidad analizable, en donde la predisposición contó con un conocimiento novedoso que genere que se aumente la posibilidad de analizar un hecho.

Así mismo, el enfoque con el que se contó fue el cualitativo, debido a que se evidenció la aplicación de la guía de entrevista, en donde las perspectivas de los entrevistados permitieron que se cuente con un mayoritario conocimiento acerca de un determinado objeto de estudio. Hernández, Mendoza y Fernández (2018) lo evidencia como aquella investigación que no cuenta con predisposición numérica, sino que esta busca la caracterización y el estudio en base a descripción y análisis.

Mientras que, el Diseño Es El Descriptivo, Transversal y no experimental, en donde se considerará como descriptivo debido a que las variables o categorías de análisis tuvieron que caracterizarse en base a las subcategorías que las gobiernan. Así mismo, se contó con un diseño transversal debido a que la aplicación del instrumento se realizará en una sola oportunidad, sin contar con el tiempo como una variable de estudio. Además, se contó con un diseño no experimental debido a que la afectación del objeto de estudio no se consignó en la investigación (Hernández, Mendoza y Fernández, 2018).

#### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

##### **Categoría 1:** Contratación laboral

**Definición conceptual:** La contratación laboral es definida como aquel acuerdo que tiene un empresario con un colaborador, entendiéndose que por los servicios que éste ofrezca al mismo, se permite contar con una retribución económica o aquella concepción que estos tengan del valor del trabajo, respetando los

derechos legales de la persona como tal, al formar parte de una entidad (Saucedo, 2017).

**Definición operacional:** La categoría de análisis corresponderá a mantener no solo una clara evidencia de la concepción que se tiene acerca de un contrato laboral, sino todos aquellos derechos que protegen al colaborador, recolectando los datos por medio de la guía de entrevista y el análisis documental.

**Subcategorías:** Naturaleza jurídica, Derechos laborales

**Categoría 2:** Despidos laborales

**Definición conceptual:** Los despidos laborales son definidos como aquella extinción definitiva que se llega a tener respecto al vínculo laboral de una persona con una entidad o un contratante, como consecuencia de motivos justificados que amerite el apartamiento de las responsabilidades de estos (Montañez, 2018).

**Definición operacional:** La variable de análisis correspondió a evaluar los despidos incausados y la prevalencia de los despidos fraudulentos, en donde la recolección de información se realizó por medio de la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

**Subcategorías:** Despidos incausados y despidos fraudulentos

Tabla 1 *Matriz de categorización*

Categorías	Subcategoría	Indicadores	Instrumento
Contratación laboral	Naturaleza jurídica	Contrato administrativo de servicios	Guía de entrevista /
		Principios laborales Derecho al trabajo	Guía de análisis documental
	Derechos laborales	Derecho a la estabilidad laboral	
Despidos laborales	Despido incausado	Causales de despido Estabilidad laboral de	Guía de entrevista /
	Despido fraudulento	entrada Estabilidad laboral de salida	Guía de análisis documental

*Fuente:* Elaboración propia

### 3.3. Escenario de estudio

En cuanto al escenario de estudio, se tomó como referencia a todas aquellas investigaciones relacionadas de forma directa con la contratación y los despidos laborales en una institución pública; además, se centraron los esfuerzos por analizar la realidad del “Ministerio de Educación”. Así mismo, el ámbito de evaluación correspondió a las normativas legales, investigación de pre y postgrado, artículos científicos y leyes relacionadas. Hernández, Mendoza y Fernández (2018) lo define como aquel contexto sobre el que la investigación tiende a evaluarse y encontrar desarrollo significativo.

### 3.4. Participantes

Para el caso de los participantes, se contó con la consigna de 8 participantes, siendo representados por 6 abogados, 1 juez y 1 fiscal relacionado con el ámbito laboral. Hernández, Mendoza y Fernández (2018) especifica que los participantes son todos aquellos integrantes de una investigación, los cuales buscan evaluarse para encontrar respuesta hacia los objetivos planteados.

*Tabla 2 Participantes*

#### *Participantes*

<b>Participantes</b>	<b>Experiencia</b>	<b>Lugar</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Cargo</b>

*Fuente:* Elaboración propia

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica, el presente informe se contó con el desarrollo de la entrevista a profundidad, en donde ésta contó con la finalidad de poder recolectar información suficiente para poder entender un determinado hecho basándose en la evidencia teórica que ofrecieron los especialistas en el tema. Así mismo, se complementó con el análisis documental, debido a que se analizaron diferentes documentos relacionados con las categorías de estudio para poder aumentar él

nivel de profundidad de la evaluación. Hernández, Mendoza y Fernández (2018) define a la entrevista a profundidad como aquel medio de evaluación que toma en consideración el nivel de experiencia de un participante sobre un determinado tema. Así mismo, el análisis documental busco evidenciar hechos contrastables en basándose en la experiencia de otros autores.

Con referencia al instrumento, se contó con el empleo de la guía de entrevista, en donde se encontró representación de un total de 12 preguntas que se distribuirán en base a las categorías y a las subcategorías planteadas en el estudio. Hernández, Mendoza y Fernández. (2018) señala que este queda expuesto en base a respuestas abiertas que permitirán que se pueda entender un determinado hecho. Así mismo, se contó con el empleo de la guía de análisis documental, mediante la cual se realizó el procedimiento del prisma, en donde se inició una evaluación desde lo más general, hasta la condición más específica, para poder aumentar el nivel de conocimiento y seguridad respecto a afirmaciones que se esperaban realizar de un ámbito de análisis. Hernández, Mendoza y Fernández (2018) lo define como aquella inspección de documentos técnicos que se realiza por parte del investigador.

### **3.6. Procedimientos**

Para el caso de los procedimientos, se alcanzó a buscar la evaluación de diferentes fuentes bibliográficas con la finalidad de poder delimitar el informe en base a diferentes autores que permitieron contrastar las experiencias y afirmaciones que realizaron los expertos acerca de un determinado tema de evaluación, basándose en las categorías de análisis. Así mismo, se alcanzó a realizar la técnica de la triangulación debido a que se comparó la perspectiva de autores referenciales recolectados por medio del análisis documental, la afirmación o experiencia que tuvieron los participantes de la investigación y el análisis del mismo investigador de campo.

### **3.7. Rigor científico**

Para el desarrollo de la presente investigación, se contó con la revisión de documentos de condición científica, en donde se permitió la contrastación de datos que tuvieron que ser comparados en base a la experiencia de los

participantes del estudio, en donde estos evidencian su conocimiento por medio de la guía de entrevista, ofreciendo de esta forma una mayor validez científica hacia la información que se consignó en base a las categorías y a las subcategorías de estudio.

Además de ello, se buscó aumentar el nivel de credibilidad de una investigación con la validación por medio de juicio de expertos, en donde la guía de entrevista donde se evaluó para poder garantizar la calidad de las preguntas planteadas.

### **3.8. Método de análisis de datos**

El Método De Análisis De Datos Quedo Representado por el inductivo y el deductivohermenéutico, en donde el primero de estos contos con la posibilidad de evaluar diferentes realidades particulares que permitieron mantener un mayor nivel de conocimiento acerca de un determinado contexto generalizado. Mientras que, se complementó todo ello con el método deductivo hermenéutico con la intención de mantener la coherencia de lo recolectado, en base al contraste con normativa legal y principios dentro del marco del derecho laboral (Hernández, 2018).

En cuanto a la confiabilidad, se puede corroborar que la investigación se procesa mediante el programa de anti-plagio denominado turnitin, el cual arrojará el grado de similitud del estudio, garantizando así que la investigación es auténtica.

### **3.9. Aspectos éticos**

En relación con los aspectos éticos, se contó con las garantías de respeto hacia la totalidad de los participantes del estudio, entendiendo con ello que en todo momento se tuvo que ofrecer garantías relacionadas con la prevalencia del respeto y el trato humanizado hacia todas las personas, en donde la validez y la autonomía de respuesta y comportamiento y sé permitió en los investigados.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3 *Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

*Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

<b>PREGUNTAS Y ENTREVISTAS</b>	<b>P. 1</b>	<b>P. 2</b>	<b>P. 3</b>
<b>S.E.1</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.2</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.3</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.4</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.5</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.6</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.7</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.8</b>	SI	SI	SI

**Fuente:** Entrevista de los operadores de justicia

**Interpretación:** De acuerdo a la contratación y los despidos laborales, los entrevistados en su totalidad manifiestan que consideraban el contrato administrativo de servicio es considerado como: un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público y transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal.

*Tabla 4 Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

*Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

<b>PREGUNTAS Y ENTREVISTAS</b>	<b>P. 4</b>	<b>P. 5</b>	<b>P. 6</b>
<b>S.E.1</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.2</b>	NO	SI	SI
<b>S.E.3</b>	NO	NO	SI
<b>S.E.4</b>	NO	SI	SI
<b>S.E.5</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.6</b>	SI	NO	SI
<b>S.E.7</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.8</b>	NO	NO	SI

**Fuente: Entrevista de los operadores de justicia**

**Interpretación:** De las respuestas analizadas se observa que, de forma equitativa consideran que el régimen especial es el más adecuado únicamente si es empleado para evaluar el ingreso del trabajador, también afirman que es oportuno y dependen de un tiempo, y el contrato administrativo de servicios se caracteriza por la corta temporalidad laboral que le brindan a los trabajadores, de otra parte con una menoría afirman que el régimen especial de contratación sea el adecuado, ya que el trabajador es el único que se ve desprotegido por el tipo de contrato, y la renovación de contrato no es tan necesario porque estos cambios o modificaciones originarían que se reduzcan los derechos.

*Tabla 5 Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

*Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

<b>PREGUNTAS Y ENTREVISTAS</b>	<b>P. 7</b>	<b>P. 8</b>	<b>P. 9</b>
<b>S.E.1</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>
<b>S.E.2</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>S.E.3</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>S.E.4</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>S.E.5</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>S.E.6</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>S.E.7</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>S.E.8</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>

**Interpretación:** Se observa que de manera equitativa las personas encuestas consideran que existe un adecuado tratamiento de los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, de la otra parte no consideran no es el adecuado y que la empresa a veces no es bien asesorada y no acatan el pronunciamiento del tribunal Constitucional.

*Tabla 6 Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

*Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021*

<b>PREGUNTAS Y ENTREVISTAS</b>	<b>P. 10</b>	<b>P. 11</b>	<b>P. 12</b>
<b>S.E.1</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.2</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.3</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.4</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.5</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.6</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.7</b>	SI	SI	SI
<b>S.E.8</b>	SI	SI	SI

**Interpretación:** Se observa que la mayoría de los entrevistados se debe mejorar legalmente la contratación laboral con la existencia de regulación más eficaz en protección del trabajador, y acatar sanciones en caso de no ser acatadas por el empleador, existe la evolución de la jurisprudencial en los despidos encausados, ya que garantiza la justicia respecto a la protección de los derechos del trabajador.

## DISCUSIÓN

De la totalidad de los encuestados manifiestan que el contrato administrativo de servicio es un contrato temporal, por consiguiente, faculta al empleador o le da la libertad de cesar a su trabajador o caso contrario renovar su contrato si así lo desea. Este tipo de contrato, faculta a todo empleador a cesar al trabajador, según Rodríguez, Rivera y Castillo (2018), las personas se encuentran insatisfechos respecto al sistema de contratación pública, por lo mismo que se requiere una mejora a fin de que se logren los objetivos para el cual se creó.

El régimen especial de contratación administrativa permite que el trabajador es el único que se ve desprotegido por el tipo de contrato, no es el más apropiado para los trabajadores, en cuanto este otorga muy pocos beneficios en favor de los trabajadores, además de no ofrecerles una permanencia laboral, sin embargo, para un trabajador que busca de una permanencia laboral este no es el más apropiado. De acuerdo a la investigación realizada por Morán y Espinoza (2020), nos dice de la existencia de un vacío dentro del cuerpo legal que se estudió, en cuanto existió vulneración tanto de derechos como principios debido a la falta de requisitos para llevar a cabo contrataciones. También podemos citar a Gavilánez (2018), nos dice que este tipo de contratación por no ofrecer estabilidad laboral genera que las personas no muestren interés en el desempeño de sus funciones, además se demostró la violación de los principios constitucionales, por lo mismo que no se aplica supremacía de ley.

De acuerdo a los despidos laborales, en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional, en ocasiones las instituciones, al ser mal asesoradas, despiden arbitrariamente a sus trabajadores y no cumplen o no les brindan el tratamiento adecuado a los diferentes tipos de despidos laborales, en la actualidad existen trabajos formales sin goce de beneficios laborales y en algunos casos formales los beneficios son burlados, lo que lleva a que en ocasiones los empleadores cometan despidos fraudulentos, nulos e incausados. El tratamiento de los despidos laborales es insuficiente desde la perspectiva jurídica, a tal punto que el Tribunal Constitucional consideró inconstitucional la protección otorgada por el 34. ° del TUO N.°728. De lo antes mencionado, la investigación realizada por Arévalo

(2019), Los resultados demostraron que el 88% estimó como no apropiado, donde los despidos nulo, arbitrario e indirecto se percibieron como inapropiados. Además, el 72% sostuvo que eran poco positivos los efectos administrativos respecto al despido laboral.

El Tribunal Constitucional, quien debe garantizar la protección del derecho del trabajador, y por medio del tratamiento que se le otorga a los despidos laborales, determina el tratamiento de los diferentes despidos laborales (artículo 27) y es el ente que precisa la reposición y reparación que se le brindará al colaborador involucrado. Para Rojas y Cayllahua (2021), los contratos evaluados, el 40% sostuvo un tiempo de prueba de un año, además el 47.6% no recibió el depósito de CTS, mientras el 28.6% no especificó el depósito de CTS, el 83.3% no especificaba la otorgación de asignación familiar. Así también Marengo (2020), demostró que el 70% de colaboradores desconocían las normas laborales propias de su relación laboral, el 64% indicó que en la entidad no se respetaba la legislación laboral en el despido de algún colaborador, asimismo el 100% consideró que el despido arbitrario no respetaba sus derechos laborales, el 76% consideró que estos despidos no cumplían con lo estipulado en la ley referente a la indemnización.

En cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas, las leyes deben estar orientadas a avalar una reparación justa para los trabajadores que hayan sido afectados por cualquier tipo de los despidos laborales y las cuales a la vez brinden protección al trabajador y su reposición en cuanto se ve afectada su dignidad, lo que complementa con lo indicado por Caro (2019), el 61.3% consideró que es necesaria la existencia de una protección legal para prevenir abuso de derecho ante un despido laboral, asimismo el 74.2% manifestó que es esencial que exista regulación procedimental frente el término de relación laboral, el 75.8% estimó necesaria la regulación normativa para prevenir despidos injustificados. Y de Barbarán (2019), la contratación laboral no tiene buen impacto en la administración de la municipalidad, mientras que el impacto de la igualdad, capacidad y mérito de la contratación laboral se estimó como buena. El 38% mencionó que la contratación laboral no tiene un buen impacto organizacional.

Los despidos incausados y otros, se dan mediante normas, se avala la protección de un derecho fundamental de toda persona como lo es el derecho al trabajo. El Tribunal Constitucional, el dar una interpretación de la Constitución Política, este avala los derechos y a la vez garantiza la protección a aquellos trabajadores que estén siendo afectados por un despido laboral, en la actualidad no es necesario acudir hasta el TC para que se avale dicha protección. Como aporte de lo antes mencionado relacionado con la investigación de Giles (2021), que 71.26% de las personas indicaron que referente al control interno, este era adecuado, mientras el 66.67% manifestó que la contratación pública era adecuada.

## **V. CONCLUSIONES**

**5.1.** Se Pudo observar que la contratación laboral y los despidos laborales no respetan los derechos de los empleados, los cuales se encuentran sometidos a distintas actividades laborales, en tal sentido este tipo de contrato administrativo es el adecuado porque el empleador puede cesar en cualquier momento al trabajador,

**5.2.** Los empleadores que se encuentran trabajando en las instituciones públicas, no cuentan con una protección laboral, debida que el contrato no brinda ningún el tratamiento de los despidos laborales es insuficiente desde la perspectiva jurídica.

**5.3.** Los despidos laborales en las instituciones públicas, muchas veces son despidos de forma fraudulenta y nulo, salvaguardando así los derechos de los trabajadores, brindándoles mayor estabilidad laboral.

**5.4.** Se identificó que es necesario mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales y deben existir más regulaciones dentro de las contrataciones laborales con el fin de evitar posteriores situaciones, donde en muchas oportunidades se observa que el empleador acusa falsamente al trabajador con el único fin de despedirlo y darle fin al contrato, perjudicando a la otra persona. Considero que deben determinarse mejoras en cuanto a la protección de los despidos laborales, debido a que perjudica considerablemente la dignidad de cualquier trabajador.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**6.1.** Realizar las charlas en las diferentes instituciones públicas sobre el contrato del personal para dar a conocer a los empleados las ventajas, desventajas y así poder conocer la renuncia de los beneficios sociales al momento de firmar el contrato.

**6.2.** Involucrar a entes jurídicos, estado y Ministerio de trabajo de forma eficiente para poder defender los derechos de los trabajadores, es decir, reducir los contratos para disminuir la violación hacia los trabajadores

**6.3.** Ejercer diferentes modificaciones e implementaciones de normas del principio de Primacía de la realidad, ya que se evidencia un fraude laboral, del mismo modo que el principio y normas ayude a tener la certeza en qué tipo de contratos se encuentra el trabajador, en efecto de poder de disminuir la modalidad en el cual están siendo contratados.

## REFERENCIAS

- Acton, R. (2021). Community college program choices in the wake of local job losses. *Journal of Labor Economics*, 39(4), 1129-1154. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/712555>
- Areta, M. (2021). La lista abierta ('numerus apertus') de incumplimientos empresariales que justifican la extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. *Revista de jurisprudencia laboral*, 1 (3), 12 – 19. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001248](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001248)
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho procesal del trabajo*, 3 (3), 1-43. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>
- Arévalo, L. (2019). Despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de coronel portillo, 2017 (Informe pregrado). Universidad Nacional de Ucayali: Perú. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4225>
- Barbarán, L. (2019). Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018 (Informe posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41404>
- Briones, S. y Sánchez, C. (2021). Principios Jurídicos Que Sustentan La Regulación Del Contrato De Los Trabajadores A Tiempo Parcial En El Régimen Privado Para Eliminar La Discriminación En Los Derechos Labores De Cts, Y Protección Contra El Despido Arbitrario (Informe de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel: Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1899/TESIS%20-%20SILVIO%20DAVID%20Y%20CAROLAYN%20SANCHEZ%20FINAL..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres, K., Pingo, A. y Jiménez, L. (2021). Fraudulent dismissal in light of the jurisprudence of the constitutional court. *Revista Tzhoecoen*, 13 (1), 1-12. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1864>

- Campos, H. (2019). Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: la retórica de los punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante. *Revista Themis*, 75 (1), 203-218. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448821>
- Caro, J. (2019). Situaciones que ameritan protección legal a los Trabajadores de confianza frente al despido laboral en el Sector público (Informe pregrado). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión: Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3150>
- Dehghani, A., y Parvin, K. (2019). Conflict of privatization and social justice in labor law. *Social Security Journal*, 15(1), 15-41. [http://qjo.ssor.ir/article\\_96127.html?lang=en](http://qjo.ssor.ir/article_96127.html?lang=en)
- Devinatz, V. (2020). Introduction to “John R. Commons and the Moral Foundations of American Labor Law”. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 32(4), 215-216. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-020-09356-w>
- Fleitas, L. (2021). El despido del trabajador accidentado con contrato a prueba, con contrato para obra o plazo determinados, y durante el periodo de carencia de los 100 jornales en el caso del jornalero. *Revista de Derecho laboral*, 64 (283), 1 – 12. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/2808>
- Franceschini, I., y Nesossi, E. (2018). State repression of Chinese labor NGOs: a chilling effect? *The China Journal*, 80(1), 111-129. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/696986>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52 (1), 70-87. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972019000200070&script=sci\\_abstract&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972019000200070&script=sci_abstract&lng=en)
- Gathmann, C., Helm, I., y Schönberg, U. (2020). Spillover effects of mass layoffs, 18(1), 427-468. <https://academic.oup.com/jeea/article-abstract/18/1/427/5247011>
- Gavilánez, A. (2018). El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público (Informe pregrado). Universidad Técnica de Ambato: Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27466>

- Giles, C. (2021). Control interno y las contrataciones públicas de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero. Arequipa, 2021 (Informe pregrado). Universidad Cesar Vallejo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66067>
- Gulyas, A., y Pytka, K. (2020). The Consequences of the Covid-19 Job Losses: Who Will Suffer Most and By How Much? *Covid Economics*, 1(47), 70-107. [https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/altri-atti-convegna/2020-bi-frb-nontraditional-data/gulyas\\_paper.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/altri-atti-convegna/2020-bi-frb-nontraditional-data/gulyas_paper.pdf)
- Halla, M., Schmieder, J., y Weber, A. (2020). Job displacement, family dynamics, and spousal labor supply. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(4), 253-87. <https://www.aeaweb.org/doi/10.1257/app.20180671>
- Hernández, R.; Mendoza, R. y Fernández, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Khanna, G., Medina, C., Nyshadham, A., Posso, C., y Tamayo, J. (2021). Job Loss, Credit, and Crime in Colombia. *American Economic Review: Insights*, 3(1), 97-114. <https://www.aeaweb.org/doi/10.1257/aeri.20190547>
- Kim, K., Haider, Z., Wu, Z., y Dou, J. (2020). Corporate social performance of family firms: A place-based perspective in the context of layoffs. *Journal of Business Ethics*, 167(2), 235-252. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04152-5>
- Kuchulis, A., Jarrell, W., Patterson, J., Dabney, S., Redemann, R. y Gunning, D. (2019). Recent developments in employment and labor law. *Tort Trial & Insurance Practice Law Journal*, 54(2), 447-469. <https://barran.com/assets/images/2019/Other%20Publications/Kuchulis%20%20Dabney%20ABA%20TTIPS%20Emp.%20%20Labor%20Law.Survey%202018.Torrey%201.9.19.pdf>
- Ladrón, J. y Osorio, C. (2020). La estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia: caso peruano. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1 (1), 1-10. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/27>
- Liza, L. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13 (16), 147-173.

- <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/382>
- Lupa, M. y Puma, S. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Revista Derecho y cambio social*, 57 (1), 313-320. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>
- Macera, D. (2021). Informe sobre la Casación Laboral N° 16940-2017 AREQUIPA (Informe de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18628/MACERA\\_GUTI%  
c3%89RREZ\\_DIANA\\_LETIZIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18628/MACERA_GUTI%c3%89RREZ_DIANA_LETIZIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marengo, J. (2020). Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la municipalidad de lima metropolitana (Informe pregrado). Universidad Autónoma de Perú: Lima.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1295>
- Montañez, J. (2018). Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015 (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Lima.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_6e57dd70486b34eeef515ee744e10ac](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6e57dd70486b34eeef515ee744e10ac)
- Morán, A. y Espinoza, J. (2020). Necesidad de regulación específica en las contrataciones públicas en situaciones de emergencia en el Ecuador (Informe pregrado). Universidad de Guayaquil: Ecuador.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50850>
- Mujtaba, B., y Senathip, T. (2020). Layoffs and downsizing implications for the leadership role of human resources. *Journal of Service Science and Management*, 13(02), 209. [https://www.scirp.org/html/2-9202305\\_99284.htm](https://www.scirp.org/html/2-9202305_99284.htm)
- Pithan, L., Vaclavik, M., y Oltramari, A. P. (2020). Vulnerable careers: analysis of media layoffs as a turning point for journalists. *Cadernos EBAPE. BR*, 18 (1), 158-171.  
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/sPLgqsqNPrXV4dRxPw6J4fK/abstract/?lang=en>
- Rajah, M. (2019). 'From Third World to First': A Case Study of Labor Laws in a

- Changing Singapore. *Labor Law Journal*, 70(1), 42-63.  
[https://www.academia.edu/download/58703435/M-Rajah-Article-LLJ\\_1.pdf](https://www.academia.edu/download/58703435/M-Rajah-Article-LLJ_1.pdf)
- Rodríguez, E., Rivera, C. y Castillo, T. (2018). Dissatisfaction with the national system of public procurement: perspectives from construction project contractors. *Revista novasinergia*, 1 (1), 80-91.  
<https://novasinergia.unach.edu.ec/index.php/novasinergia/article/view/29>
- Rojas, Y. y Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho*, 1 (24), 1-18.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932021000200216&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932021000200216&script=sci_arttext&tlng=en)
- Saucedo, L. (2017). La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15329/Saucedo\\_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15329/Saucedo_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trevor, C., y Piyanontalee, R. (2020). Discharges, poor-performer quits, and layoffs as valued exits: ¿Is it really addition by subtraction? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7 (1), 181-211.  
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045343>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla*, 12 (41), 203-226.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci_arttext)
- Voßemer, J., Gebel, M., Nizalova, O., y Nikolaieva, O. (2018). The effect of an early-career involuntary job loss on later life health in Europe. *Advances in Life Course Research*, 35, 69-76.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1040260818300029>
- Wu, Q., Zhang, H., Li, Z., y Liu, K. (2019). Labor control in the gig economy: Evidence from Uber in China. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 574-596.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022185619854472>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Título	Formulación del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Supuesto jurídico	Enfoque	Diseño de investigación	Categoría	Subcategoría
Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021	¿Cuál es el análisis de la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021?	Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021	Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021	La contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021	Enfoque cualitativo	Descriptiva, no experimental y transversal	Contratación laboral	Naturaleza jurídica
			Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021					Derechos laborales
			Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021				Despidos laborales	Despido incausado
								Despido fraudulento

## ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

---

FECHA: 06-04-2022

HORA: 9:55

LUGAR: Arequipa

ENTREVISTADOR: JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

ENTREVISTADO: Juez

Fiscal

Abogado/a

**Objetivo general: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí

No

El contrato administrativo de servicio si consiente que el empleador pueda cesar a su colaborador, posterior al periodo de su contrato que generalmente no es mayor a los tres meses, dando la posibilidad de que este pueda ser renovado.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí

No

Si considero que el contrato administrativo de servicios tiende a vulnerar el principio de igualdad de oportunidad, ya que los beneficios que son brindados son diferentes a los otorgados por las demás modalidades de contratos en el sector público.

  
Alejandra Ampuero Retamoso  
ABOGADO  
C.A.A. 0700

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Si considero que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral de los trabajadores, ya que no se les hace valer los años o el periodo de servicio que han prestado a la institución, las empresas en la actualidad únicamente velan por sus propios intereses y no por los de los trabajadores.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

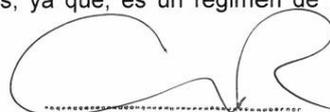
Considero que el régimen especial de contratación administrativa de servicios no es el más apropiado para los trabajadores, en cuanto este otorga muy pocos beneficios en favor de los trabajadores, además de no ofrecerles una permanencia laboral.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

Si considero oportuno la novación de los contratos, toda vez que esto originaría una duplicidad de funciones de los colaboradores en la entidad, además, existiría una desigualdad de beneficios.

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

  
Alejandra Ampuero Retamosso  
ABOGADO  
C.A.A. 6708

Sí  No

Si considero que se transgrede la estabilidad laboral de los trabajadores que están sujetos a los contratos CAS, ya que estos presentan un reducido periodo de tiempo, sin embargo, se debe considerar que estos pueden ser renovados por el empleador, pero no se garantizan los beneficios de los que pueda gozar el trabajador

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

En base a mi experiencia, puedo afirmar que si se está otorgando un tratamiento adecuado a los despidos, ya que estos se encuentran orientados a brindar protección frente a despidos mal intencionados y procediendo hacia una reposición.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

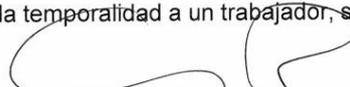
Sí  No

Considero que al momento de ser llevado a la práctica, no se están cumpliendo con los pronunciamientos de Tribunal Constitucional respecto a la materia de despidos laborales, en cuanto se continúan desnaturalizando la contratación laboral.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

Sí  No

Considero que parcialmente, debido a que el Tribunal Constitucional no se encuentra enfocado en brindar la temporalidad a un trabajador, sino que pasado

  
Alejandra Ampuero Retamosso  
ABOGADO  
C.A.A. 6700

los meses de prueba se debe evaluar cada caso en específico y el TC establecer la temporalidad del trabajador, en caso de darse un despido.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Deben existir mejores regulaciones en cuanto a las contrataciones laborales, donde se garanticen la estabilidad laboral de los empleados y no estén sujetos a despidos abusivos sin causa alguna, además, se deben incorporar cláusulas en donde el empleador se vea obligado a brindar los beneficios al trabajador y caso contrario se tomen medidas drásticas, ya que perjudica significativamente la posición del trabajador.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

En mi opinión se debe establecer una mayor protección hacia el trabajador que este siendo vulnerado por cualquier tipo de despido laboral, y a quien se le debe otorgar una reposición justa y que sea establecida por el TC.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Si creo que ha evolucionado, en la actualidad brinda una mayor protección a todo trabajador frente cualquier tipo de despido, salvaguardando los derechos de este.

**GUÍA DE ENTREVISTA**

  
Alejandra Ampuero Retamosso  
ABOGADO  
C.A.A. 6708

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

#### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

**FECHA:** 06-04-2022

**HORA:** 9:30

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

**ENTREVISTADO:** Juez

Fiscal

Abogado/a

#### Objetivo general: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí  No

Considero que sí, ya que una vez pasado el periodo de duración del contrato, de tres meses como máximo, pueden llegar a ser renovados los servicios del mismo.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí  No

*Alex C. Vera Rojas*  
ABOGADO  
C.A.A. 7243

Si, debido a que los beneficios que son otorgados a través del contrato administrativo de servicios son completamente diferentes a los que son brindados por el régimen 728.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Efectivamente, si se transgrede el principio de continuidad laboral, ya que se depende no únicamente de la carga laboral de la entidad sino que a la vez se encuentra sujeto a la productividad del trabajador.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

Considero que el régimen especial en estos casos si sería el más adecuado únicamente si es empleado para evaluar el ingreso de un trabajador por un periodo de tres meses como máximo y luego pasar hacia el régimen 728.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

Si lo considero oportuno debido a la duplicidad de funciones en una misma entidad del estado, también por la desigualdad que existiría de beneficios entre un CAS y un locador.

  
Alex C. Vera Rojas  
ABOGADO  
C.A.A. 7243

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

Si, ya que los contratos administrativos de servicio dependen de un periodo de tiempo, que a pesar de ser o no renovados o dirigir a la realización de un nuevo contrato, el empleado se ve imposibilitado de obtener beneficios como gratificaciones, vacaciones, entre otros.

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Considero que el tratamiento de los despidos laborales es insuficiente desde la perspectiva jurídica, a tal punto que el Tribunal Constitucional consideró inconstitucional la protección otorgada por el 34° del TUO728.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

Considero que no se cumplen con el criterio ni pronunciamiento de TC, además, en la actualidad existen trabajos formales sin goce de beneficios laborales y en algunos casos formales los beneficios son burlados, lo que lleva a que en ocasiones los empleadores cometan despidos fraudulentos, nulos e incausados.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

Sí  No

*Max C. Vera Rojas*  
ABOGADO  
C.A.A. 7243

Considero que el TC a través de sus sentencias lleva a cabo su función como principal interprete de la Constitución, pero creo que una de las maneras más apropiadas de brindar protección debería ser regular por ley.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que deben existir más regulaciones dentro de las contrataciones laborales con el fin de evitar posteriores situaciones, donde en muchas oportunidades se observa que el empleador acusa falsamente al trabajador con el único fin de despedirlo y darle fin al contrato, perjudicando a la otra persona.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que deben determinarse mejoras en cuanto a la protección de los despidos laborales, debido a que perjudica considerablemente la dignidad de cualquier trabajador.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Sí, las acciones del Tribunal Constitucional han determinado para la justicia un gran cambio que conlleva a una evolución sobre la protección frente a los despidos incausados, permitiendo que no siempre se requiera llegar hasta el TC para conseguir dicha protección.

*Alex C. Vera Rojas*  
ABOGADO  
C.A.A. 7242

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)**

**FECHA:** 06/04/2022

**HORA:** 9:45

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

<b>ENTREVISTADO:</b> Juez	<input type="checkbox"/>
Fiscal	<input type="checkbox"/>
Abogado/a	<input checked="" type="checkbox"/>

**Objetivo general: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Si considero que este tipo de contrato faculte a todo empleador a cesar al trabajador, en cuanto pasado el plazo del contrato que es de tres meses, el mismo puede ser renovado en base a lo que disponga el empleador.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

  
Claudia Argente A. abts  
ABOGADO  
C.A.A. 6220

Si considero que se trasgrede el principio de igualdad de oportunidades, ya que no se otorgan los mismos beneficios en comparación a las otras modalidades de contrato como los del régimen 728.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

En mi opinión, si, este tipo de contrato llega a transgredir el principio de continuidad laboral, toda vez que el trabajador se halla sujeto a la productividad y carga laboral por parte de la institución donde labora.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

No, ya que el trabajador es el único que se ve desprotegido por el tipo de contrato, el cual no le garantiza una estabilidad laboral y no goza de los mismos beneficios que con otro tipo de contratación.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

En mi opinión, no considero que sea tan necesario que se dé la novación de los contratos de locación de servicios por los contratos administrativos de servicios, ya que estos cambios o modificaciones originarían que se reduzcan los derechos.

  
Claudia Espinoza  
ABOGADO  
C.A.A. 6280

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

Si, toda vez que el contrato administrativo de servicios se caracteriza por la corta temporalidad laboral que le brindan a los trabajadores, a quienes no se les otorga los mismo derechos y beneficios que otros tipos de contrataciones.

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Desde mi punto de vista, si se le está otorgando un tratamiento oportuno a los despidos laborales, en cuanto las sentencias han permitido el avalar la estabilidad laboral del trabajador y garantizar a la vez sus derechos.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

No, porque en algunos casos las empresas no acatan el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, lo que conlleva a que despidan a sus colaboradores de manera arbitraria, sin haber una justificación a dicho despido y vulnerando los derechos del trabajador.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

Sí  No

  
Claudia Varela Avales  
ABOGADO  
C.A.A. 6230

Considero que si, ya que es el mismo Tribunal Constitucional quien debe garantizar la protección del derecho del trabajador, y por medio del tratamiento que se le otorga a los despidos laborales, debe avalar su estabilidad laboral.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que deberían existir más clausulas o leyes que estén a favor de la protección del trabajador, con el fin de poder garantizar su estabilidad laboral y su goce de beneficios.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

Creo que deben ser mejoradas las leyes que hace referencia a los despidos laborales, considero que las sanciones podrían ser más eficaces en cuanto se vulnera principalmente la dignidad del trabajador.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Si considero que la doctrina jurisprudencial haya evolucionado y no solo frente a los despidos incausados sino también ante los despidos fraudulentos y los nulos, teniendo como base su principio protector del trabajo.

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)**



Claudia Yanina Zavala  
ABOGADO  
C.A.B. 6230

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)**

**FECHA:** 06-04-2022

**HORA:** 10:30

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

<b>ENTREVISTADO:</b> Juez	<input type="checkbox"/>
Fiscal	<input type="checkbox"/>
Abogado/a	<input checked="" type="checkbox"/>

**Objetivo general: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Considero que, por medio de los contratos administrativo de servicio, tanto funcionarios como servidores públicos les favorece a que estos ocupen puestos y sean capacitados, dirigiendo así a que cuenten con una estabilidad o permanencia laboral.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

  
.....  
Juan C. Checa Rodriguez  
ABOGADO  
C.A.A. 10231

Sí, toda vez que el contrato administrativo de servicios presenta distintos beneficios para los trabajadores, además de verse notoriamente diferenciados por la estabilidad o permanencia laboral ofrecida.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Sí, en la actualidad es muy frecuente observar como las instituciones velan por su interés más no por los intereses de los trabajadores, por lo cual si considero que mediante el CAS se está infringiendo el principio de continuidad laboral.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

En mi opinión, el régimen especial de contratación administrativa de servicios no es el más conveniente ya que el trabajador se ve indefenso ante el empleador, no se le ofrece suficientes beneficios laborales y tampoco se le asegura su estabilidad laboral.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

Desde mi perspectiva, no considero preciso la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para llegar a desempeñar una misma función, en cuanto el único beneficiario aquí sería la institución, ya que se ve favorecida a costa del colaborador, sin reconocerle múltiples derechos.

  
Juan C. Checu Rodriguez  
ABOGADO  
C.A.A. 10231

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

Desde mi punto de vista, el contrato administrativo de servicios si quebranta la oportunidad de una estabilidad laboral de los trabajadores, así como también vulnera sus derechos y beneficios laborales que son brindados por otros tipos de contratos.

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Considero que sí, debido a que existe la determinación de diferentes tipos de despido laboral que han sido precisados por el Tribunal Constitucional, por lo mismo que según el tipo de despido a cada uno se le brinda un tratamiento conveniente, sin afectar al trabajador.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

Desde mi perspectiva y en base a mi experiencia, no son cumplidos los pronunciamientos del TC, debido a que los despidos laborales en su mayoría son arbitrarios y en ocasiones no cuentan con una justificación adecuada por parte de las empresas o empleadores.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

Sí  No

  
Juan C. Checu Rodriguez  
ABOGADO  
G.A.A. 10231

Si, en cuanto el Tribunal Constitucional es quien determina el tratamiento de los diferentes despidos laborales (artículo 27) y es el ente que precisa la reposición y reparación que se le brindará al colaborador involucrado.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

En mi opinión, deben mejorarse las leyes de protección dirigida al trabajador, así como las cláusulas de todo tipo de contrato en donde se avalen que este recibirá todos sus beneficios durante todo el periodo de tiempo en el que ha desempeñado sus funciones.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

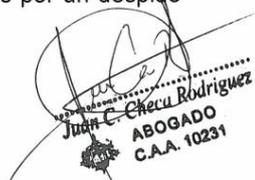
Se deben determinar tanto la reposición del trabajador frente a un despido laboral mal intencionado u otro que lo haya afectado y también establecer las sanciones para el empleador y garantizar a la vez que este cumpla con los beneficios que le hayan sido impedidos al trabajador en caso de que haya existido un despido abusivo.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Siendo la función principal del Tribunal Constitucional el dar una interpretación de la Constitución Política, este avala los derechos y a la vez garantiza la protección a aquellos trabajadores que estén siendo afectados por un despido laboral.

**GUÍA DE ENTREVISTA**

  
Juan C. Chera Rodríguez  
ABOGADO  
C.A.A. 10231

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)**

**FECHA:** 06-04-2022

**HORA:** 10:20

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

**ENTREVISTADO:** Juez   
Fiscal   
Abogado/a

**Objetivo general: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí  No

Sí, en cuanto el contrato administrativo de servicio es un contrato temporal, por consiguiente, faculta al empleador o le da la libertad de cesar a su trabajador o caso contrario renovar su contrato si así lo desea.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí  No

  
Abog. Wilber Sotomayor Escobar  
RUC: 808030473 - CAI: 1969

Si, en cuanto un trabajador que este sujeto al contrato administrativo de servicio, cuenta con una gran diferencia de estabilidad laboral, así como con diferentes beneficios y derechos que los expuestos en las otras modalidades de contrataciones.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Si, porque a través de la modalidad de contrato administrativo de servicios, se imposibilita que se reconozcan los años de servicio que ha tenido un colaborador en una determinada institución, encaminando a que no se haga valer su derecho de recibir una compensación por tiempo de servicio.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

Considero que la contratación administrativa de servicios es un tipo de modalidad de contrato que se ajusta únicamente para un trabajador de tres meses, pero para un trabajador que busca de una permanencia laboral este no es el más apropiado.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

No lo estimo conveniente, por lo mismo que esto solo genera que todas las instituciones se vean beneficiadas a costa del trabajador, sin que a este último se le lleguen a reconocer la totalidad de sus derechos como tal.

  
Abog. Wilber Montenegro Escobar  
Reg. Sunat 5473 - CAL 1389

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

En mi opinión el contrato administrativo de servicios si llega a vulnerar la estabilidad laboral de los trabajadores, además de ello, también imposibilita que estos se vean favorecidos por los beneficios laborales (vacaciones, gratificaciones, otros).

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Considero que si, además, al ser el TC un ente rector de la Constitución Política, su principal función está en brindar un mayor esclarecimiento a los diferentes casos en relación a los despidos laborales.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

Desde mi punto de vista, no están siendo cumplidas, toda vez que existen trabajos formales donde los beneficios laborales tienden a ser burlados y además de ello se continúan cometiendo despidos fraudulentos, nulos e incausados.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

Sí  No

  
Abog. Wilber Sotomayor Escobar  
Reg. Suinat 2073 - C.A. 1369

Considero que sí, debido a que es el Tribunal Constitucional el ente encargado de darle un tratamiento al despido laboral y brindar una reposición en beneficio del trabajador.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que deben existir leyes que avalen que si el empleador falta a sus responsabilidades para con su trabajador, debe ser sancionado, en cuanto pone en riesgo la estabilidad o seguridad laboral de su trabajador.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

En relación a cualquier tipo de despido laboral, considero que toda norma legal tiene como función darle protección a la persona que se está viendo afectada, por lo cual estas deben otorgar mayores sanciones al empleador y una justa reparación o reposición al trabajador.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Si considero que ha evolucionado ya que garantiza la justicia respecto a la protección de los derechos de los trabajadores frente despidos incausados, además, porque en la actualidad no es necesario acudir hasta el TC para que se avale dicha protección.

**GUÍA DE ENTREVISTA**



Almaly Wilber Sotomayor Escobar  
Reg. Sunat. 473 - CAJ. 1589

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

**FECHA:** 06-04-2022

**HORA:** 15:20

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

**ENTREVISTADO:** Juez

Fiscal

Abogado/a

**Objetivo general:** Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí

No

Si, ya que el contrato administrativo de servicio se caracteriza por tener una temporalidad determinada, no mayor a tres meses, lo cual encamina a que el empleador pueda cesar a su trabajador, no obstante, el empleador también tiene la facultad de poder renovar dicho contrato.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Edison Itusaca Calloapaza  
ABOGADO  
C.A.A. 12908

Sí  No

Desde mi perspectiva, si considero que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades, en cuanto ofrece menos beneficios laborales para los trabajadores que los que son brindados por el régimen 728.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Considero que con el contrato administrativo de servicios se infringe notoriamente el principio de continuidad laboral, por consiguiente, se vulnera mayormente al trabajador dentro de todo vínculo laboral.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

No lo considero apropiado, toda vez que esta modalidad de contratación no otorga una estabilidad laboral a los trabajadores, ya que su duración es corta, por lo mismo que tampoco se le garantiza al colaborador que ascienda a mejores puestos dentro de la institución.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

Si considero que sea necesaria la novación de los contratos en mención, ya que de no darse generaría la duplicidad de las funciones en los trabajadores de la

  
Edison Itusaca Calloapaza  
ABOGADO  
C.A.A. 12908

misma entidad del estado y por ende se presentaría una desigualdad de beneficios.

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

Si considero que el CAS al ser un régimen que tiene naturaleza temporal, si llega a vulnerar la estabilidad laboral en comparación a las otras modalidades de contratación, añadiendo a esto que los trabajadores con este tipo de contrato no se ven favorecidos por los beneficios laborales.

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Si, en cuanto garantizan tanto la estabilidad laboral como la reposición y reparación del trabajador que se está viendo perjudicado frente a un despido laboral, además, estos deben garantizar la protección de sus derechos.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

No se cumplen con los criterios expuestos por el TC, en la actualidad se observan empresas que burlan los beneficios de sus trabajadores y también cometen despidos mal intencionados y sin tener justificación, perjudicando considerablemente a sus trabajadores.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

  
Edison Itusaca Calloapaza  
ABOGADO  
C.A.A. 12908

Sí  No

Sí, por lo mismo que es el Tribunal Constitucional quien garantiza la protección de los derechos de todo trabajador y su estabilidad laboral, además, de ser el ente que determina el tratamiento que se le otorga a los despidos laborales.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que deben existir regulaciones más eficaces que protejan a los trabajadores de cualquier afectación y certifiquen el cumplimiento de sus beneficios laborales sin tener en cuenta el tipo de contrato laboral.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

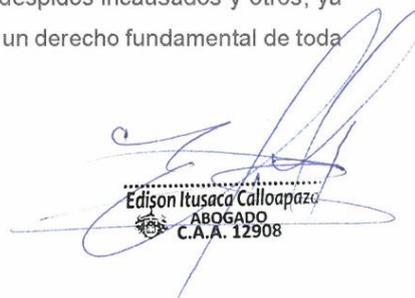
Sí  No

Se deben establecer leyes con sus respectivas sanciones en caso de no ser acatadas por el empleador, y las cuales a la vez brinden protección al trabajador y su reposición en cuanto se ve afectada su dignidad.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Si se ha evidenciado su evolución frente a los despidos incausados y otros, ya que mediante normas se avala la protección de un derecho fundamental de toda persona como lo es el derecho al trabajo.

  
Edison Itusaca Calloapaza  
ABOGADO  
C.A.A. 12908

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)**

**FECHA:** 06-04-2022

**HORA:** 9:40

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

**ENTREVISTADO:** Juez   
Fiscal   
Abogado/a

**Objetivo general: Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí  No

En mi opinión, la ley 30057 que incorpora los contratos administrativos de servicio, está orientada a que los servidores civiles ocupen puestos de su misma especialidad, siempre y cuando estos sean capacitados se asegura su permanencia.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí  No

ELVA TERESA BRAVO ALCAMINO  
Fiscal Adjunta Provincial  
Duesy Fiscal de Arequipa

Si considero que se ve vulnerado el principio de igualdad, por lo cual es necesario que se fomente la capacitación, así como las evaluaciones continuas con el fin de que los trabajadores estén mejor preparados para asumir cualquier puesto.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Si considero que el CAS transgrede el principio de continuidad laboral, ya que imposibilita que al trabajador se le pueda llegar a reconocer los años de servicio brindado a la entidad.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

Si es visto en favor de la entidad estatal, esta si se ve beneficiada por la modalidad de contratación, pero si es visto en favor del trabajador, este se ve afectado en cuanto no se le brinda protección, además, se ven vulnerados sus derechos.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

Si considero que sea necesario la novación de contratos de locación de servicios por lo mismo que de no darse existiría una duplicidad en las funciones en la entidad así como encaminaría a la desigualdad de beneficios.



6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

Claro que se ve vulnerada la estabilidad laboral de todo trabajador, a pesar de que ha habido intentos por reestablecer algunos derechos a los trabajadores bajo la modalidad CAS, aun no se han logrado cambios normativos, por lo cual conlleva a que aun persista vulnerabilidad del trabajador en cuanto a su estabilidad laboral.

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Considero que está siendo inadecuado por lo mismo que el Tribunal Constitucional ha considerado como inconstitucional la protección que es brindada por el TUO 728.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

Considero que no, ya que en ocasiones las empresas al ser mal asesoradas, despiden arbitrariamente a sus trabajadores y no cumplen o no les brindan el tratamiento adecuado a los diferentes tipos de despidos laborales.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?

Sí  No

Considero que si, por lo mismo que el Tribunal Constitucional es el ente encargado de darle una interpretación a la Constitución Política, además de brindar protección al derecho del trabajo por ende está orientado en brindar un adecuado tratamiento a los despidos laborales.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Desde mi punto de vista deben existir leyes más estrictas que avalen la estabilidad laboral de todo trabajador, donde el empleador se vea en la obligación de garantizarle sus beneficios y además que el trabajador no se vea expuesto a ser despedido de forma mal intencionado.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que toda mejora legal respecto a los despidos laborales, cual sea el tipo, debe estar encaminadas principalmente a avalar la protección del trabajador y que exista a la vez la reposición correspondiente.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Sí, por lo mismo que hoy en día frente a los despidos incausados, el accionar del Tribunal Constitucional garantiza la protección del trabajador, de sus derechos y además le garantiza una estabilidad laboral.

**GUÍA DE ENTREVISTA**

  
GUÍA FISCAL BRUNO PALOMINO  
Fiscal Jefe ante el Provincial  
de Arequipa  
Oficina Fiscal de Arequipa

**TÍTULO:** Análisis de la contratación laboral y despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)**

**FECHA:** 06-04-2022

**HORA:** 18:36

**LUGAR:** Arequipa

**ENTREVISTADOR:** JOSE ANTONIO GUTIERREZ HUAYHUA

<b>ENTREVISTADO:</b> Juez	<input checked="" type="checkbox"/>
Fiscal	<input type="checkbox"/>
Abogado/a	<input type="checkbox"/>

**Objetivo general:** Analizar la contratación laboral y los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021

1. ¿Considera que el contrato administrativo de servicio es considerado como un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Si considero que el contrato administrativo de servicio faculte a los empleadores de concluir su vínculo laboral con los trabajadores, después de haber cumplido con su periodo de contrato equivalente a los tres meses.

2. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera el principio de igualdad de oportunidades frente a las demás modalidades de contratación de personal para el sector público?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------



**PODERO JUDICIAL**  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
*Francisco Bolognesi*  
Francisco Bolognesi - CAYMA

Claro que, si se ve vulnerado el principio de igualdad de oportunidades, debido a que el CAS no contiene o presenta los mismos derechos que los otros regímenes, además de no otorgar al trabajador la misma oportunidad de estabilidad laboral como en las otras contrataciones.

3. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios transgrede el principio de continuidad laboral para aquel trabajador que presta servicios de naturaleza permanente en favor de la entidad estatal?

Sí  No

Desde mi punto de vista, el CAS si infringe el principio de continuidad laboral, y con ello también encamina a que no se haga valer o que se reconozca el periodo que el trabajador ha laborado en la institución, haciéndose visible que las entidades velan únicamente por sus intereses.

**Objetivo específico N° 01: Evaluar la contratación laboral en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

4. ¿Considera usted que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es el adecuado para regular el ingreso de personal en una entidad estatal? ¿Por qué?

Sí  No

No, porque al ser una contratación con corta temporalidad no le brinda al trabajador los mismos derechos y también beneficios que los que son ofrecidos en otras modalidades de contrato y a la vez tampoco brinda una permanencia laboral.

5. ¿Considera usted que es necesario la novación de los contratos de locación de servicios por contratos administrativos de servicios para desempeñar una misma función, motivo que genera la afectación de los derechos Constitucionalmente reconocidos en una primera oportunidad? ¿Por qué?

Sí  No

Considero que no sería necesario, en cuanto estas modificaciones de los contratos encaminarían a que se reduzcan los derechos de los trabajadores y



que a la vez las instituciones se vean beneficiadas a costa del trabajador, sin que se le alcance a reconocer todos sus derechos.

6. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que, es un régimen de naturaleza temporal para la entidad estatal?

Sí  No

Si por al tener una naturaleza temporal llega a trasgredir la estabilidad laboral, asimismo, no brindan una protección ante un despido laboral, desprotegiendo así al trabajador, quien posterior al término del contrato puede que el empleador no realice su renovación del mismo.

**Objetivo específico N° 02: Evaluar a los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

7. ¿Considera Ud. que existe un adecuado tratamiento a los despidos laborales desde el punto de vista jurídico, y que el mismo, determina la estabilidad laboral en las sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015?

Sí  No

Considero que si, en cuanto para algunos despidos laborales ya existe un tratamiento plasmado en el ordenamiento jurídico, que garantiza la estabilidad laboral de todo trabajador.

8. ¿Considera Ud., que los despidos laborales en la actualidad cumplen con el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional?

Sí  No

En materia de los despidos laborales, considero que en la práctica no se está cumpliendo tanto con el pronunciamiento como con el criterio del TC, existen muchas irregularidades, y creo que se está desnaturalizando la contratación laboral, además, con ello se está perjudicando al trabajador.

9. ¿Considera Ud., que la forma más apropiada de precisar los tratamientos de los despidos laborales, que determina la estabilidad laboral lo regula el Tribunal Constitucional en sus sentencias?



PODERA JUDICIAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
*[Signature]*  
Lady Lucarola Machaca  
JUEZ DE PAZ  
FRANCISCO BÓLOGNESI - CAYMA

Sí  No

Considero que el Tribunal Constitucional por medio de las sentencias que son emitidas cumple con su función de intérprete de la Constitución, según el artículo 27°, pero creo que la manera más conveniente es por las regulaciones mediante leyes.

**Objetivo específico N° 03: Identificar las mejoras legales de la contratación laboral para reducir los despidos laborales en instituciones públicas, Arequipa, 2021**

10. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a la contratación laboral en instituciones públicas?

Sí  No

Deben implementarse leyes que estén orientadas a avalar la seguridad o estabilidad laboral del trabajador, caso contrario, de existir alguna acción mal intencionada por parte del empleador, se sancione y el daño pueda ser repuesto.

11. ¿Cuáles mejoras legales podrían establecerse en cuanto a los despidos laborales en instituciones públicas?

Sí  No

Considero que las leyes deben estar orientadas a avalar una reparación justa para los trabajadores que hayan sido afectados por cualquier tipo de los despidos laborales.

12. ¿Considera Ud. que la doctrina jurisprudencial ha evolucionado con respecto al despido incausado otorgándole un tratamiento protector al trabajador?

Sí  No

Su evolución ha sido notoria, en cuanto no solo involucra los despidos incausados, sino que se han incorporado los despidos fraudulentos y nulos, salvaguardando así los derechos de los trabajadores, brindándoles mayor estabilidad laboral.



**PODER JUDICIAL**  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA  
*Fredy Succupa Machaca*  
Fredy Succupa Machaca  
JUEZ DE PAZ  
FRANCISCO BOLLIGNESI - CAYMA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LAZARO ORTIZ YANIRA GUISELLA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ANALISIS DE LA CONTRATACION LABORAL Y DESPIDOS LABORALES EN INSTITUCIONES PUBLICAS AREQUIPA 2021", cuyo autor es GUTIERREZ HUAYHUA JOSE ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Mayo del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LAZARO ORTIZ YANIRA GUISELLA : 45189824 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5628-4394	Firmado electrónicamente por: YALAZAROORT el 14-05-2022 20:43:00

Código documento Trilce: INV - 0994745